

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Menurut Hariandja (2009;303) Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan, stress menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan diduga karena dipengaruhi oleh stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres.

Menurut Robbins (2006;318) dalam Sutrisno (2014) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada ketegangan antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. sebagai seorang manajer, mengelola stress lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan

mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut (Robbins, 2002) dalam (Octaviana, 2011;30). Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang di anut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Terkadang budaya relative sulit untuk dirubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Herjanto, (2003;10) dalam Laksono (2014;3) kinerja merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pendapat ini semakin memperkuat fakta bahwa para pegawai adalah mereka yang memiliki latar belakang berbeda-beda sehingga motivasinya berbeda pula. Sehingga motivasi mereka adalah melaksanakan pekerjaannya juga secara hakiki berbeda. karyawan yang mempunyai harapan-harapan terhadap instansi organisasi adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan perusahaan instansi, lembaga, organisasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

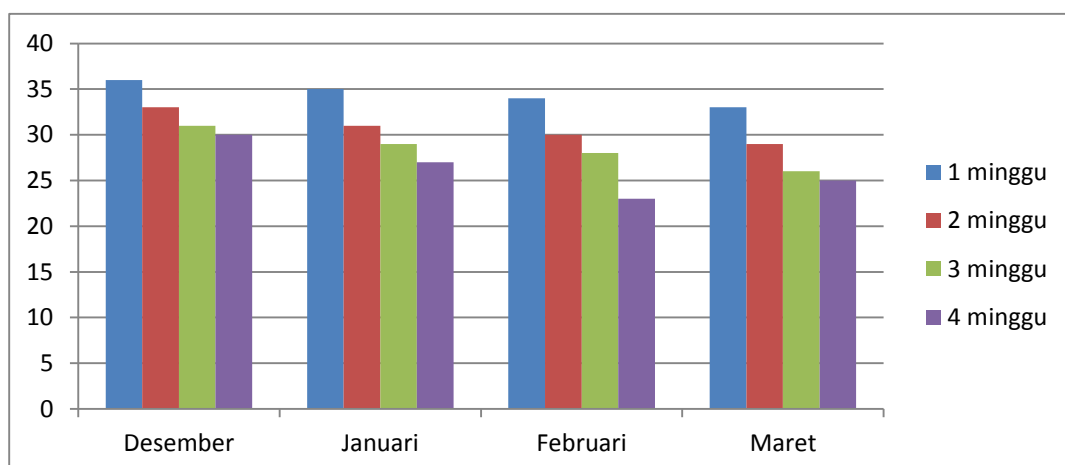
Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan

tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

CV. Anugerah Perkasa yang bergerak di bidang pengurukan tanah perusahaan ini mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha "keberhasilan menyeluruh" dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka.

Stres kerja dalam lingkungan perusahaan CV Anugerah Perkasa adalah karyawan yang sering kali molor atau menunda saat pengiriman tanah uruk pada konsumen sehingga beberapa konsumen ada yang mengeluh karena pengiriman tanah uruk tidak tepat waktu. Dan ada juga karyawan yang sakit masih tetap saja disuruh untuk mengirimkan tanah uruk sehingga pengiriman tanah uruk tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manager, adapun tingkat data pengiriman tanah uruk CV Anugerah Perkasa sebagai berikut:



Sumber Data: Manager CV Anugerah Perkasa pada bulan maret (2015)

Gambar 1.1
Data pengiriman tanah uruk di PT Smelting Gresik pada bulan desember – maret 2015

di minggu ketiga menurun lagi menjadi 31 truk lalu di minggu keempat mampu mengirim 30 truk, di bulan Januari 2015 pengiriman tanah satu minggu bisa mengirim 34 truk dan di minggu berikutnya menurun menjadi 31 truk dan di minggu ketiga bias mengirim tanah 29 truk dan minggu keempat menurun lagi pengiriman menjadi 27 truk, di bulan februari minggu pertama mampu mengirim 34 truk dan di minggu kedua menurun pengiriman menjadi 30 truk dan di minggu ketiga pun menurun lagi menjadi 28 truk lalu di minggu keempat pengiriman menjadi 23 karena di minggu keempat cuma mengirim 5 hari, di bulan maret minggu pertama pengiriman mampu menjadi 33 truk lalu di minggu kedua menurun jadi 29 truk dan di minggu ketiga menurun lagi pengiriman menjadi 26 truk dan di minggu keempat pun sama saja menurunnya pengirimannya mampu 25 truk. Penurunan kinerja supir diduga terjadi karena stress kerja yang mengakibatkan supir-supir menunda-nunda pekerjaannya.

Selain stress kerja ada juga permasalahan terhadap budaya organisasi di CV Anugerah Perkasa berdasarkan hasil observasi saya melihat ada karyawan yang masih sedang tidur disaat pengiriman tanah uruk, dan istirahat diatas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Terkait dengan hal tersebut prgawai juga membutuhkan motivasi dari atasan karena motivasi atasan sangat berpengaruh pada karyawan karyawan saat melakukan pekerjaan dan motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari atasan.

Oleh karena itu, peneliti di sini tertarik ingin melakukan penelitian mengenai ”Pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Perkasa”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Perkasa?
2. Apakah ada pengaruh stress kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Perkasa?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Perkasa?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Perkasa?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi ilmu pengetahuan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai salah satu tambahan informasi, referensi tambahan, dan acuan atau perbandingan bagi para peneliti selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Memberikan informasi tambahan tentang stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan

sehingga dapat dilakukan usaha untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.